

# CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

**OBJECTIF** Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme ou titre enregistré au RNCP, certificat de qualification professionnelle, qualification classée dans une convention collective) reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle.

## QUI EST CONCERNÉ

### Salariés :

- Jeunes de moins de 26 ans complétant sa formation initiale ou sans diplôme
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus
- Bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH
- Personnes ayant bénéficiées d'un Contrat Unique d'Insertion

### Employeurs :

- Tous les employeurs sont concernés par le contrat de professionnalisation à l'exception de l'Etat, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif.
- Les entreprises de travail temporaire peuvent embaucher dans le cadre de ce contrat.
- Les EPIC et entreprises d'armement maritime.

## DUREE ET NATURE DU CONTRAT

■ Le contrat de professionnalisation peut être établi à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD). Dans ces deux hypothèses l'action de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être allongée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

- Dans le cadre d'un CDI, l'action de professionnalisation doit démarrer au début du contrat.
- Dans le cadre d'un CDD, le contrat a pour durée l'action de professionnalisation. La formation doit démarrer suffisamment tôt (dans les 2 premiers mois du contrat) afin de pouvoir être évaluée par l'employeur et le salarié. Certains OPCO évalue ce délai à 1 mois. Le contrat prend fin après les épreuves de certifications. Il est admis un délai de 2 mois supplémentaires.

■ Le contrat de professionnalisation est obligatoirement établi par écrit et doit être déposé à la DDTEFP. Lorsque l'action de professionnalisation est prise en charge par un OPCO, le contrat de professionnalisation doit être envoyé à l'OPCO qui se charge de le faire valider par la DDTEFP.

■ La durée du travail du salarié, temps de formation compris, ne peut pas excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise, soit 35h, ni 10 h par jour. Le salarié doit bénéficier de la législation relative au repos hebdomadaire (c. trav. art. L. 9817 modifié). Le contrat de professionnalisation peut être conclu à temps partiel dès lors que l'organisation du travail ne fait pas obstacle à l'acquisition de la qualification visée.

■ Sauf conventions particulières, une période d'essai est définie en application du code du travail par l'employeur et doit être précisée dans le contrat. En cas de CDD elle est de 1 mois en cas de CDI elle est de 2 mois.

## MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION

■ La formation est prise en charge par l'OPCO (Opérateur de Compétence), sous réserve de l'acceptation du dossier.

■ La période de formation appelée "action de professionnalisation" consiste à fournir un enseignement technique complété par des périodes de travail en entreprise. La formation est dispensée au choix par un organisme de formation. Une convention est alors établie entre le salarié, l'entreprise et l'organisme de formation.

■ Sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par convention ou accord collectif.

■ Le temps consacré à l'enseignement est compris dans la durée de travail du salarié. Il doit être compris entre 15% et 25% de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation (avec un minimum de 150 heures de formation). Un accord collectif peut prévoir de porter cette durée minimale au delà du seuil de 25 % (jusqu'à 50%).

## TUTORAT

Un tuteur doit être désigné par l'employeur (l'employeur peut aussi être tuteur) pour :

- Accueillir, aider, informer et guider le salarié dans l'entreprise,
- Veiller au respect de son emploi du temps,
- Organiser avec les salariés concernés l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoirs faire professionnels,
- Assurer la liaison avec l'organisme de formation,
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Un tuteur ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés (ce seuil est limité à 2 salariés si le tuteur est le dirigeant de l'entreprise). Il doit avoir une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification visée par le contrat professionnel.

Pour faciliter l'exercice de ses fonctions, il peut bénéficier d'une formation.

Par ailleurs ses missions peuvent faire l'objet d'un financement par l'opérateur de compétence (rémunération, cotisations, frais de transport, hébergement, ...). Ce financement est plafonné conformément aux dispositions des OPCO. Une demande doit être effectuée par l'entreprise auprès de son OPCO.

## RENOUVELLEME NT / RUPTURE DU CONTRAT

Un salarié peut conclure un nouveau contrat de professionnalisation avec le même employeur en cas d'échec aux examens, d'accident de travail, de maternité ou d'arrêt maladie ou pour préparer un diplôme supérieur à celui obtenu. Dans ce cas il ne peut être renouvelé qu'une fois.

En cas de rupture anticipé, l'employeur doit prévenir dans les 30 jours la DDTEFP, l'OPCO, l'organisme de formation et l'URSSAF.

La fin du contrat peut être repris par un autre employeur. Dans ce cas un avenant doit être signé et validé par la DDTEFP.

En cas de licenciement économique, rupture anticipée du CDD, du fait de l'entreprise, l'OPCO continue à prendre en charge la formation.

REMUNERATION  
MINIMALE DU  
SALARIE

Le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation :

Age	Niveau de qualification inférieur au bac avant le Contrat	Niveau de qualification égal ou supérieur au bac avant le contrat
Moins de 21 ans	55 % du SMIC	65 % du SMIC
21 ans et plus	70 % du SMIC	80 % du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle	100 % du SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle

En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat.

**Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié, c'est le cas de la branche animation et du celle du sport :**

**Branche animation :**

Age	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année
De 16 à 25 ans	100 % du SMIC ou 65% de la rémunération minimale conventionnelle	100 % du SMIC ou 75% de la rémunération minimale conventionnelle
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle	100 % du SMIC ou 90% de la rémunération minimale conventionnelle

**Branche sport :**

Age	1 <sup>ère</sup> année	2 <sup>ème</sup> année
De 16 à 25 ans	70% du SMIC *	80% du SMIC
26 ans et plus	100 % du SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle	100 % du SMIC ou 85% de la rémunération minimale conventionnelle

\* Les salariés de 21-25 ans titulaires d'une qualification de niveau égal ou supérieur au BAC percevront 80% du SMIC dès la première année.

AIDES  
FINANCIERES  
POUR  
L'EMPLOYEUR

■ Possibilité de recevoir du pôle emploi une aide forfaitaire lorsque l'employeur embauche un allocataire du régime d'assurance chômage de + de 26 ans. L'aide est plafonnée à 2000 euros (1000 euros sont versés au bout de 3 mois, et 1000 euros au 10<sup>ème</sup> mois du contrat).

■ Aide exceptionnelle de l'Etat (gérée par le pôle emploi) de 2000 euros pour toute embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans.

➡ Ces deux aides sont cumulables

■ Réduction générale des charges patronales.

■ Aides AGEFIPH pour l'embauche de personnes handicapées.

■ Aide supplémentaire pour les groupements d'employeurs sous conditions (embauche de jeune de - de 26 ans sans qualification ou d'un demandeur d'emploi de + de 45 ans).

■ Une prise en charge par l'OPCO des coûts pédagogiques de formation, sous réserve de l'acceptation du dossier effectué par l'employeur. L'OPCO peut sous certaines conditions apporter une aide à la rémunération et aux frais annexes (transport, hébergement...), consultez le site de votre OPCO.

■ Un financement par l'OPCO des frais liés au tutorat, sur demande.

■ En cas de CDD : dispense du versement de l'indemnité de fin de contrat.

➡ Ces avantages durent :

- en cas de CDD : jusqu'à son terme
- en cas de CDI : jusqu'au terme de l'action de professionnalisation

Par ailleurs, les salariés en contrat de professionnalisation ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de l'entreprise pendant la durée du contrat s'il est à durée déterminée ou pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

#### AUPRES DE VOTRE OPCO

Vous avez 5 jours à compter du 1<sup>er</sup> jour de la formation pour lui envoyer :

- le contrat de professionnalisation en trois exemplaires (téléchargeable sur le site [www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr) rubrique formulaires / formation en alternance ou directement saisie en ligne sur le site de l'OPCO)
- un exemplaire de la convention de formation signée
- le planning de la formation, le programme et le devis fournis par ARFAMSTA-FUTUROSUD
- le formulaire de demande de prise en charge d'une action de formation de l'OPCO.

Votre OPCO se charge de faire valider le contrat de professionnalisation par la direction du travail. Pensez également à demander une aide financière au tutorat auprès de votre OPCO.

#### AUPRES DE FUTUROSUD

Vous avez 15 jours pour nous faire parvenir :

- la convention de formation dûment signée
- la fiche signalétique
- la copie du contrat professionnalisation signé
- une copie de la carte d'identité, de la carte professionnelle et du diplôme du tuteur.
- Le justificatif de demande de prise en charge envoyé à l'OPCO

Dans les deux mois suivant le début de la formation, vous devez nous faire parvenir une copie du contrat de professionnalisation validé par la DDTEFP, **ainsi que la copie de l'accord de prise en charge de la formation par l'OPCO.**

⇒ Nous vous demandons de bien prendre connaissance des articles de la convention. Elle vous est envoyée en quatre exemplaires (une pour votre structure, une pour le tuteur, une pour le stagiaire et une pour l'organisme de formation).

#### AUPRES DU POLE EMPLOI

Vous avez trois mois pour demander les aides à l'embauche vous concernant :

- téléchargez les formulaires de demande sur le site : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)
- envoyez le formulaire accompagné d'une copie du contrat de professionnalisation et d'un RIB à :
  - *Pôle emploi services / TSA 20117 / 92891 NANTERRE cedex 9*

#### AUTRES DEMARCHES

N'oubliez pas de déclarer le contrat d'embauche sous 48h sur le site de l'URSSAF : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

---

✍ **Pour mémo : ▶ N° déclaration existence de FUTUROSUD: 93 13 07866 13**  
**▶ N° SIRET : 414 309 138 000 25 ▶ FUTUROSUD est non assujetti à la TVA**

---

Contact : **Valérie LEBLANC** - Tel : 04 96 11 56 44 – Fax : 04 91 90 88 39 - Mail : [v.leblanc@futuresud.org](mailto:v.leblanc@futuresud.org)

---